

**PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA
KARYAWAN PRODUKSI BAGIAN JAMU TRADISIONAL
UNIT KALIGAWA PT. NJONJA MENEER SEMARANG**

Bayu Fadillah¹, Handoyo Djoko W², Agung Budiatmo³
Chunky_boy90@yahoo.co.id

Abstract:

Human resources is one factor that plays an important role in the effort to realize the goal of a company. Meanwhile, to achieve its goal, the company is highly dependent on the productivity of its employees. Seeing the importance of the role of human resources in realizing the objectives of the company, it would require a serious effort in the management of human resources in a company is to increase the productivity of human resources. One way to increase motivation by trying to satisfy all the needs of employees and create conditions conducive working environment, so that it can support the employee to be able to work well. In addition, job satisfaction also needs to be created in order to keep a good employee productivity.

This study aimed to determine the effect of variable positive motivation, work environment and job satisfaction on employee productivity PT. Njonja Meneer. The population of this study are employees of the production unit Kaligawe Traditional Herbal PT. Njonja Meneer which amounts to 311 employees with Slovin formula samples used was 76 people by spreading using nonprobability sampling method (Systematic Random Sampling). Measurement scale using Likert scale. In the analysis of the data using simple linear regression, multiple regression and path analysis with SPSS 16.0.

Based on these analysis of the data it is known Motivational variables affect Job Satisfaction of 42.5 percent. Work Environment Variables affect Job Satisfaction by 58.7 percent. Motivational variables affect employee productivity by 60.3 percent. Work Environment Variables affect employee productivity by 59.1 percent. Job Satisfaction variables affect employee productivity by 51.4 percent. Taken together Motivation and Work Environment on Job Satisfaction by 59.4 percent. Taken together Motivation, Work Environment and Job Satisfaction on Employee Productivity by 69.9 percent. This means better Motivation, Work Environment, Job Satisfaction and Employee Productivity is expected that the better.

These results the management of PT. Njonja Meneer need to provide clear guidance related to the understanding of the task to be given to the employee in detail so that employees can get the job done properly. Besides, it is necessary to consider the condition of the work environment that provided the company with a way to optimize the function of the air vents for air circulation smoothly and provide adequate lighting as needed in each work unit. Companies also need to increase job satisfaction given to employees. This business can be done by providing the opportunity for promotions for employees who have good productivity and improve surveillance systems to better prioritize social approach.

Keywords: *Motivation, Work Environment, Job Satisfaction and Productivity*

¹ Bayu Fadillah, Jurusan Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro, chunky_boy90@yahoo.co.id

² Handoyo Djoko W, Jurusan Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

³ Agung Budiatmo, Jurusan Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

Abstraksi:

Sumberdaya manusia merupakan salah satu faktor yang berperan penting dalam upaya mewujudkan tujuan dari sebuah perusahaan. Perusahaan untuk mencapai tujuannya, sangat bergantung pada produktivitas karyawannya. Melihat pentingnya peranan sumber daya manusia dalam mewujudkan tujuan perusahaan, maka diperlukan upaya yang serius dalam pengelolaan sumberdaya manusia pada suatu perusahaan yaitu guna meningkatkan produktivitas sumberdaya manusia. Salah satunya dengan meningkatkan motivasi dengan berupaya memenuhi segala kebutuhan karyawan dan menciptakan kondisi lingkungan kerja yang kondusif, sehingga dapat mendukung karyawan untuk mampu bekerja dengan baik. Selain itu, kepuasan kerja juga perlu diciptakan agar produktivitas karyawan tetap baik.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh positif variabel Motivasi, Lingkungan kerja, dan kepuasan kerja terhadap Produktivitas kerja karyawan PT. Njonja Meneer. Populasi dari penelitian ini adalah karyawan bagian produksi unit Kaligawe Jamu Tradisional PT. Njonja Meneer yang berjumlah 311 karyawan dengan rumus Slovin sampel yang digunakan berjumlah 76 orang dengan penyebarannya menggunakan Metode *NonProbability Sampling (Systematic Random Sampling)*. Skala pengukurannya menggunakan skala Likert. Pada analisis data menggunakan uji regresi linier sederhana, uji regresi berganda dan analisis jalur dengan program SPSS 16.0.

Berdasarkan hasil analisis data diketahui bahwa Variabel Motivasi berpengaruh terhadap Kepuasan kerja sebesar 42,5 persen. Variabel Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kepuasan kerja sebesar 58,7 persen. Variabel Motivasi berpengaruh positif terhadap Produktivitas Karyawan sebesar 60,3 persen. Variabel Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan sebesar 59,1 persen. Variabel Kepuasan kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan sebesar 51,4 persen. Secara bersama-sama Motivasi dan Lingkungan kerja terhadap Kepuasan kerja sebesar 59,4 persen. Secara bersama-sama Motivasi, Lingkungan kerja dan Kepuasan kerja terhadap Produktivitas Karyawan sebesar 69,9 persen. Hal ini berarti semakin baik Motivasi, Lingkungan kerja, dan Kepuasan kerja maka diharapkan Produktivitas Karyawan semakin baik pula.

Hasil penelitian ini manajemen PT. Njonja Meneer perlu memberikan pengarahan yang jelas terkait pemahaman tugas yang akan diberikan kepada karyawan secara terperinci agar karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Disamping itu perlu memperhatikan kondisi Lingkungan kerja yang disediakan perusahaan dengan cara mengoptimalkan fungsi dari ventilasi udara agar sirkulasi udara lancar dan memberikan penerangan yang cukup sesuai kebutuhan pada tiap unit kerja. Perusahaan juga perlu meningkatkan Kepuasan kerja yang diberikan kepada karyawannya. Usaha ini dapat dilakukan dengan memberikan kesempatan untuk promosi bagi karyawan yang mempunyai produktivitas baik serta memperbaiki sistem pengawasan agar lebih mengutamakan pendekatan sosial.

Kata Kunci : Motivasi, Lingkungan kerja, Kepuasan kerja, dan Produktivitas

PENDAHULUAN

Organisasi bisnis tentunya bertujuan untuk mampu eksis atau minimal bisa *survive* menjalankan usahanya. Organisasi bisnis yang sukses adalah organisasi yang mampu memenuhi selera konsumennya secara kontinyu sehingga perusahaan mendapatkan laba dari transaksi tersebut. Dalam rangka mencapai tujuannya, perusahaan harus mempunyai sumber daya yang cukup, baik itu sumber daya alam, sumber daya modal ataupun sumber daya manusia. Ketiga sumber daya tersebut harus mampu dikelola dengan baik oleh perusahaan secara efektif dan efisien demi tercapainya tujuan. Dalam hal ini, sumber daya manusia merupakan sumber daya yang memiliki peranan paling penting atau dominan dalam setiap perusahaan karena sumber daya manusia ini merupakan penggerak atau pihak-pihak yang mengelola baik sumber daya alam maupun sumber daya modal yang dimiliki perusahaan secara efektif dan efisien guna mewujudkan tujuan perusahaan itu sendiri.

Melihat pentingnya peranan sumber daya manusia sebagai aset untuk mewujudkan tujuan perusahaan, maka diperlukan sebuah upaya yang serius dalam pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan dan ini menjadi tantangan berat yang harus dihadapi seorang manager, yaitu bagaimana ia dapat menggerakkan pegawainya agar senantiasa bersedia mengerahkan kemampuan terbaiknya untuk kepentingan organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi tersebut. Fenomena ini mau tidak mau telah mendorong perusahaan untuk memberikan perhatian terhadap peningkatan loyalitas para pekerjanya dengan tujuan untuk meningkatkan produktivitas karyawan tersebut.

Menciptakan produktivitas kerja merupakan hal yang sangat penting bagi perusahaan karena untuk mewujudkan tujuannya perusahaan sangat bergantung pada produktivitas karyawannya (Anwar P. Mangkunegara, 2009:1). Produktivitas tenaga kerja pada dasarnya dipengaruhi oleh beberapa faktor, pada beberapa penelitian maupun literatur menyebutkan diantaranya adalah motivasi. Menurut Veithzal Rivai (2009:838) motivasi dapat memacu karyawan untuk bekerja dengan keras sehingga dapat mencapai tujuan mereka, hal ini akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan sehingga berpengaruh pada pencapaian tujuan perusahaan.

Selain motivasi, lingkungan kerja merupakan faktor penting dalam menciptakan kondisi yang kondusif untuk para karyawan dalam melakukan pekerjaan. Para karyawan membutuhkan lingkungan kerja yang sehat, aman dan nyaman dalam bekerja. Rasa nyaman dalam bekerja akan memberikan dampak positif bagi karyawan yaitu mampu mengurangi tingkat stres dan mampu meningkatkan konsentrasi dalam bekerja sehingga karyawan dapat bekerja secara optimal dan produktivitas karyawan akan selalu terjaga. Hal ini di dukung dengan pernyataan dari Robert Kreitner dan Angelo Kinicki (2005:247) bahwa para karyawan akan lebih termotivasi, produktif dan puas pada saat lingkungan kerja dirancang sedemikian rupa guna menghasilkan lingkungan kerja yang kondusif.

Faktor penting lain yang berpengaruh pada produktivitas kerja adalah kepuasan kerja. Menurut Wibowo (2007:299) menyatakan bahwa setiap orang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempat ia bekerja, hal ini dikarenakan kepuasan kerja akan mempengaruhi produktivitas karyawan yang sangat diharapkan manajer.

PT. Njonja Meneer merupakan salah satu perusahaan jamu terbesar di Kota Semarang, untuk menghadapi segala situasi dan kondisi seperti yang telah dideskripsikan sebelumnya yaitu dengan melihat semakin pentingnya peran sumber daya manusia, sudah barang tentu dituntut untuk semakin memahami segala kebutuhan dan keinginan karyawan, sehingga produktivitas kerja karyawan selalu meningkat. Salah satu produk yang digemari konsumen adalah jamu tradisional, namun dalam perjalanannya, ternyata upaya yang dilakukan PT. Njonja Meneer dalam memproduksi jamu tradisional ini belum dapat menjamin karyawan untuk selalu meningkatkan produktivitasnya. Hal ini dapat dilihat dari data jumlah produksi pada tahun 2009 sampai 2011 berikut.

Tabel 1.1

**Produksi Jamu Tradisional PT. Njonja Meneer Unit Kaligawe
(Tahun 2009-2011)**

No.	Tahun Produksi	Rencana Produksi (unit)	Realisasi Produksi (unit)	Realisasi produksi (%)	Perkembangan (%)
1	2009	Semester 1	168.000.000	135.484.500	80,65%
		Semester 2	146.300.000	124.407.150	85,03%
2	2010	Semester 1	138.200.000	139.485.300	100,10%
		Semester 2	142.300.000	128.164.800	90,10%
3	2011	Semester 1	130.000.000	129.350.775	99,50%
		Semester 2	132.000.000	140.132.975	106,16%

Sumber: Data Produksi PT. Njonja Meneer, 2011

Berdasarkan data tabel 1.1 dapat diketahui bahwa PT. Njonja Meneer belum mampu mencapai target produksi yang telah ditetapkan secara maksimal, hal ini dapat kita lihat dari enam semester tersebut perusahaan tidak mampu mencapai rencana produksi sebanyak 4 (empat) kali, yaitu pada tahun 2009 semester 1 (satu) dan semester 2 (dua), tahun 2010 semester 2 (dua) dan tahun 2011 semester 1 (satu), sedangkan sisanya mampu dicapai oleh perusahaan yaitu sebanyak 2 (dua) kali yaitu pada tahun 2010 semester 1 (satu) dan tahun 2011 semester 2 (dua). Dilihat dari perkembangan produksi hanya pada tahun 2010 semester 1 (satu) saja yang mengalami perkembangan secara signifikan yaitu naik sebesar 12,12%. Penurunan jumlah produksi jamu tradisional jenis ini perlu diperhatikan, jika hal ini tidak diperbaiki maka akan menurunkan produktivitas karyawan secara berlarut-larut yang berpotensi menurunkan pula kinerja perusahaan.

Berdasarkan alasan logis yang telah dikemukakan diatas, peneliti tertarik untuk mengkaji lebih mendalam melalui penelitian. Dalam permasalahan ini penulis akan lebih menitik beratkan pada faktor sumber daya manusia yang dimiliki PT. Njonja Meneer Semarang khususnya bagian produksi dengan ruang lingkup motivasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja serta pengaruhnya terhadap peningkatan produktivitas kerja. Untuk itu penelitian ini diberi judul **"PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA MELALUI KEPUASAN KERJA (Studi Kasus Karyawan Produksi PT. Njonja Meneer Bagian Jamu Tradisional Unit Kaligawe Kota Semarang) "**

Tujuan Penelitian ini adalah 1) Untuk mengetahui ada pengaruh positif antara motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan Bagian Produksi Jamu Tradisional PT. Njonja Meneer Unit Kaligawe. 2) Untuk mengetahui ada pengaruh positif antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Bagian Produksi Jamu Tradisional PT. Njonja Meneer Unit Kaligawe. 3) Untuk mengetahui ada pengaruh positif antara motivasi terhadap produktivitas karyawan Bagian Produksi Jamu Tradisional PT. Njonja Meneer Unit Kaligawe. 4) Untuk mengetahui ada pengaruh positif antara lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan Bagian Produksi Jamu Tradisional PT. Njonja Meneer Unit Kaligawe. 5) Untuk mengetahui ada pengaruh positif antara kepuasan kerja karyawan terhadap produktivitas karyawan Bagian Produksi Jamu Tradisional PT. Njonja Meneer Unit Kaligawe. 6) Untuk mengetahui ada pengaruh positif secara simultan antara motivasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Bagian Produksi Jamu Tradisional PT. Njonja Meneer Unit Kaligawe. 7) Untuk mengetahui ada pengaruh positif secara simultan antara motivasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap produktivitas karyawan Bagian Jamu Tradisional Produksi PT. Njonja Meneer Unit Kaligawe.

Kajian Teori

Motivasi

Motivasi adalah daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya. Dengan pengertian bahwa tercapainya tujuan organisasi berarti tercapai pula tujuan pribadi para anggota organisasi yang bersangkutan (Sondang P. Siagian 2002:102). Sedangkan menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009:93) motivasi adalah suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri dengan lingkungannya serta mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan kata lain, motivasi merupakan sebuah energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri guna mencapai tujuan tertentu. indikator dari motivasi adalah sebagai berikut:

1. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi terhadap pekerjaannya
2. Melakukan sesuatu/pekerjaan dengan sebaik-baiknya
3. Keinginan mendapatkan upah yang adil sesuai dengan pekerjaan
4. Keinginan mendapatkan upah lebih tinggi dari biasanya
5. Keinginan untuk belajar menguasai pekerjaannya di bidangnya

Lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik maupun non fisik, langsung atau tidak langsung yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan pekerjaannya (Sedarmayanti, 2001:1). Robert Kreitner dan Angelo Kinicki (2005:247) menyatakan bahwa para karyawan akan lebih termotivasi, produktif dan puas pada saat lingkungan kerja dirancang sedemikian rupa guna menghasilkan lingkungan kerja yang kondusif. Berdasarkan pengertian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa dengan merancang lingkungan kerja yang kondusif maka akan menambah motivasi karyawan dan memberikan kepuasan kerja kepada karyawan sehingga produktivitas kerja menjadi semakin baik. Indikator variabel ini yaitu:

1. fasilitas kerja
2. tata ruang/ dekorasi tempat kerja
3. penerangan
4. kelembaban
5. sirkulasi udara
6. kebisingan
7. kenyamanan
8. keamanan kerja
9. hubungan dengan rekan kerja

Kepuasan kerja

Kepuasan kerja adalah suatu efektivitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Seseorang dapat relatif puas dengan suatu aspek pekerjaannya dan tidak puas dengan salah satu atau lebih aspek yang lainnya (Robert Kreitner & Angelo Kinicki, 2005: 271). Wibowo (2007:299) menyatakan bahwa setiap orang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempat ia bekerja. Kepuasan kerja akan mempengaruhi produktivitas yang sangat diharapkan manajer. Untuk itu, manajer perlu memahami apa yang harus dilakukan untuk menciptakan kepuasan kerja karyawannya. Aspek-aspek pekerjaan tersebut adalah sebagai berikut:

1. Tingkat kepuasan kerja karyawan produksi terhadap upah
2. Tingkat kepuasan kerja karyawan produksi terhadap pekerjaan itu sendiri
3. Tingkat kepuasan kerja karyawan produksi terhadap promosi pekerjaan
4. Tingkat kepuasan kerja karyawan produksi terhadap supervise (pengawasan)
5. Tingkat kepuasan kerja karyawan produksi terhadap rekan sekerja/ hubungan keluarga kerja

Produktivitas

Produktivitas menurut Husein Umar (1998:9) adalah suatu perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumberdaya yang digunakan (input). Produktivitas memiliki dua dimensi. Dimensi pertama adalah efektivitas yang mengarah kepada pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu. Yang kedua yaitu efisiensi yang berkaitan dengan upaya membandingkan input dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan Husein Umar (1998:9). Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa produktivitas dikatakan baik jika seseorang mampu bekerja mencapai target secara efektif baik jumlah, kualitas dan waktu serta efisien antara input yang digunakan untuk menghasilkan sejumlah output tertentu. Indikator variabel produktivitas adalah sebagai berikut:

1. Tingkat kesalahan dalam bekerja
2. Kuantitas hasil produksi
3. Kualitas hasil produksi
4. Waktu penyelesaian

Metode Penelitian

Tipe penelitian menggunakan *explanatory research* yaitu penelitian yang menjelaskan hubungan antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis yang telah dirumuskan. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah motivasi dan lingkungan kerja, kepuasan kerja sebagai variabel perantara, sedangkan variabel terikatnya adalah produktivitas. Instrumen penelitian ini berupa kuesioner sedangkan populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan produksi PT. Njonja Meneer Bagian Jamu Tradisional Unit Kaligawe Kota Semarang sebanyak 311 karyawan.

Jumlah sampel dalam penelitian ini ditentukan dengan menggunakan rumus Slovin sehingga terpilih 76 orang untuk menjadi sampel. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *Systematic sampling*. Pada analisis data menggunakan uji regresi linear sederhana dan uji regresi berganda dengan program aplikasi SPSS 16.0.. Skala pengukuran menggunakan Likert. Uji Validitas menggunakan korelasi *Product Moment*, sedangkan uji Reliabilitas dengan *Cronbach Alfa*. Analisis data yang dipakai dalam penelitian ini adalah analisis jalur (*Path Analysis*).

PEMBAHASAN

Pada prinsipnya penelitian ini bertujuan untuk mencari jawaban terhadap rumusan masalah yang telah dikemukakan pada bagian sebelumnya, dimana pada intinya adalah untuk mengetahui pengaruh positif motivasi terhadap produktivitas karyawan melalui kepuasan kerja, baik secara langsung maupun secara tidak langsung, yaitu motivasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja, secara parsial dan simultan terhadap produktivitas. Analisis pengaruh tidak langsung variabel *exogenous* terhadap variabel *endogenous*, yaitu pengaruh motivasi terhadap produktivitas melalui kepuasan kerja dan variabel lingkungan kerja terhadap produktivitas melalui kepuasan kerja.

1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja

Tabel 2

Rekapitulasi Perhitungan Uji Pengaruh Variabel Motivasi terhadap Kepuasan Kerja

Pengaruh	Konstanta	Koefisien Regresi	R	R Square	Adjusted R Square	t Hitung	F Hitung	Sig	Kptsn Thd Ho
$X_1 \rightarrow Y_1$	8,741	0,780	0,652	0,425	0,418	7,403	54,804	0,000	Ho ditolak

Sumber: Data primer yang diolah, 2012

Variabel motivasi mempunyai pengaruh positif terhadap variabel kepuasan kerja karyawan. Dengan demikian dapat diartikan jika motivasi semakin baik maka kepuasan kerja semakin baik pula. Nilai t hitung (7,403) > t tabel (1,6657) pada signifikansi 0,00% < 5%. Koefisien Determinasi sebesar 42,5% menunjukkan bahwa Variabel kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variabel motivasi sebesar 42,5%. Sedangkan sisanya 57,5% dijelaskan oleh faktor lain sedangkan nilai koefisien

korelasi 0,652 yaitu terdapat pada rentang 0,60-0,799 yang berarti hubungan antara motivasi dan kepuasan kerja adalah kuat.

2. Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Tabel 3

Rekapitulasi Perhitungan Uji Pengaruh Variabel Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Pengaruh	Konstanta	Koefisien Regresi	R	R Square	Adjusted R Square	t Hitung	F Hitung	Sig	Kptsn Thd Ho
$X_2 \rightarrow Y_1$	3,428	0,615	0,766	0,587	0,581	10,256	105,178	0,000	Ho ditolak

Sumber: Data primer yang diolah, 2012

Variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap variabel kepuasan kerja karyawan. Artinya apabila lingkungan kerja kondusif maka kepuasan kerja juga akan meningkat, begitu pula sebaliknya. Nilai t hitung (10,256) > t tabel (1,6657) pada signifikansi 0,00% < 5%,. Koefisien Determinasi sebesar 58,7% menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja sebesar 58,7%. Sedangkan sisanya 41,3% dijelaskan oleh faktor lain, selain faktor lingkungan kerja. Nilai koefisien korelasi 0,766. Nilai koefisien korelasi 0,766 yaitu terdapat pada rentang 0,60-0,799 yang berarti hubungan antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja adalah kuat.

3. Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas

Tabel 4

Rekapitulasi Perhitungan Uji Pengaruh Variabel Motivasi terhadap Produktivitas

Pengaruh	Konstanta	Koefisien Regresi	R	R Square	Adjusted R Square	t Hitung	F Hitung	Sig	Kptsn Thd Ho
$X_1 \rightarrow Y_2$	2,730	0,542	0,777	0,603	0,598	10,604	112,435	0,000	Ho ditolak

Sumber: Data primer yang diolah, 2012

Variabel motivasi mempunyai pengaruh positif terhadap variabel produktivitas karyawan. Artinya apabila motivasi semakin meningkat maka produktivitas karyawan juga akan meningkat, begitu pula sebaliknya. Nilai t hitung (10,604) > t tabel (1,6657) pada signifikansi 0,00% < 5%,. Koefisien determinasi sebesar 60,3% menunjukkan bahwa variabel produktivitas karyawan dapat dijelaskan oleh variabel motivasi sebesar 60,3%. Sedangkan sisanya 39,7% dijelaskan oleh faktor lain. Nilai koefisien korelasi 0,777, nilai koefisien korelasi 0,777 yaitu terdapat pada rentang 0,60-0,799 yang berarti hubungan antara motivasi dan produktivitas adalah kuat.

4. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas

Tabel 5

Rekapitulasi Perhitungan Uji Pengaruh Variabel Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas

Pengaruh	Konstanta	Koefisien Regresi	R	R Square	Adjusted R Square	t Hitung	F Hitung	Sig	Kptsn Thd Ho
$X_2 \rightarrow Y_2$	1,663	0,360	0,769	0,591	0,585	10,337	106,852	0,000	Ho ditolak

Sumber: Data primer yang diolah, 2012

Variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap variabel produktivitas karyawan. Artinya apabila lingkungan kerja meningkat, akan meningkatkan produktivitas pula. Nilai t hitung (10,337) > t tabel (1,6657) pada signifikansi 0,00% < 5%,. Koefisien determinasi sebesar 59,1% menunjukkan bahwa variabel produktivitas karyawan dapat dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja sebesar 59,1%. Sedangkan sisanya 40,9% dijelaskan oleh faktor lain. Nilai koefisien korelasi 0,769, nilai koefisien korelasi 0,769 yaitu terdapat pada rentang 0,60-0,799 yang berarti hubungan antara lingkungan kerja dan produktivitas adalah kuat.

5. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas

Tabel 6

Rekapitulasi Perhitungan Uji Pengaruh Variabel Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas

Pengaruh	Konstanta	Koefisien Regresi	R	R Square	Adjusted R Square	t Hitung	F Hitung	Sig	Kptsn Thd Ho
$Y_1 \rightarrow Y_2$	4,243	0,418	0,717	0,514	0,507	8,842	78,177	0,000	Ho ditolak

Sumber: Data primer yang diolah, 2012

Variabel kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap variabel produktivitas karyawan. Nilai t hitung (8,842) > t tabel (1,6657) pada signifikansi 0,00% < 5%,. Koefisien determinasi sebesar 51,4% menunjukkan bahwa variabel produktivitas karyawan dapat dijelaskan oleh variabel kepuasan kerja sebesar 51,4%. Sedangkan sisanya 48,6% dijelaskan oleh faktor lain. Nilai koefisien korelasi 0,717, nilai koefisien korelasi 0,717 yaitu terdapat pada rentang 0,60-0,799 yang berarti hubungan antara kepuasan kerja dan produktivitas adalah kuat.

6. Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Tabel 7

Rekapitulasi Perhitungan Uji Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Variabel Kepuasan Kerja

Pengaruh	Konstanta a	Koefisien Regresi	R	R Square	Adjusted R Square	standardizd coefficients	t Hitung	Sig	F Hitng	Sig	Kptsn Thd Ho
						Beta					
$X_1 \rightarrow Y_1$	2,878	0,161	0,771	0,594	0,583	0,234	0,119	0,267	53,393	0,000	Ho ditolak
$X_2 \rightarrow Y_1$		0,530				0,661	5,504	0,000			

Sumber: Data primer yang diolah, 2012

Variabel motivasi dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif secara simultan terhadap kepuasan kerja. Motivasi memberikan sumbangan pengaruh sebesar 0,161 sedangkan lingkungan kerja memberikan sumbangan pengaruh sebesar 0,530. Nilai F hitung (53,393) > F tabel (3,120) pada signifikansi 0,00% < 5%. Koefisien determinasi sebesar 59,4% menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variabel motivasi dan variabel lingkungan kerja sebesar 59,4%. Sedangkan sisanya 40,6% dijelaskan oleh faktor lain. Nilai koefisien korelasi 0,771, nilai koefisien korelasi 0,771 yaitu terdapat pada rentang 0,60-0,799 yang berarti hubungan antara motivasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja adalah kuat.

7. Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas

Tabel 8

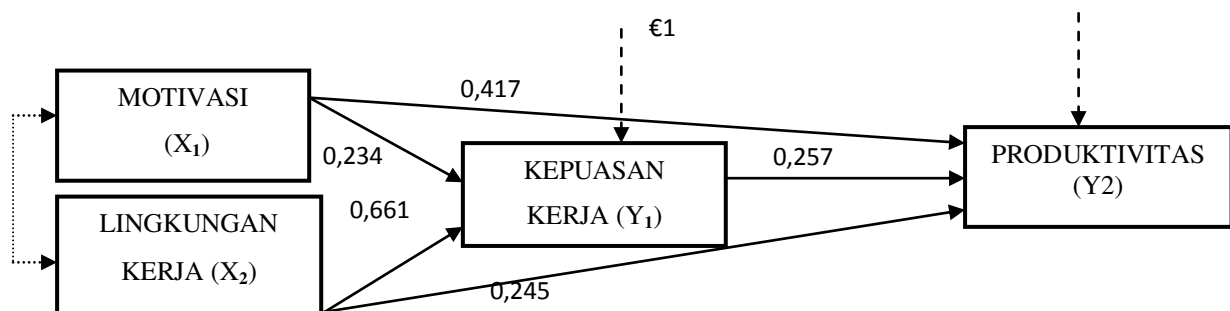
Rekapitulasi Perhitungan Uji Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan

Pengaruh	Konstanta a	Koefisien Regresi	R	R Square	Adjusted R Square	standardized coefficients	t Hitung	Sig	F Hitung	Sig	Kptsn Thd Ho
						Beta					
$X_1 \rightarrow Y_2$	0,149	0,291	0,834	0,696	0,684	0,417	3,953	0,000	55,029	0,000	Ho ditolak
$X_2 \rightarrow Y_2$		0,115				0,245	1,968	0,053			
$Y_1 \rightarrow Y_2$		0,150				0,257	2,524	0,014			

Variabel motivasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap produktivitas karyawan. Sumbangan pengaruh terbesar diberikan oleh variabel motivasi yaitu sebesar 0,291 sedangkan variabel lingkungan kerja memberikan sumbangan pengaruh sebesar 0,115 dan

variabel kepuasan kerja memberikan sumbangan pengaruh sebesar 0,150. Nilai F hitung (55,029) > F tabel (2,730) pada signifikansi 0,00% < 5%. Koefisien determinasi sebesar 69,6% menunjukkan bahwa variabel produktivitas karyawan dapat dijelaskan secara simultan oleh variabel motivasi, variabel lingkungan kerja dan variabel kepuasan kerja sebesar 69,6%. Sedangkan sisanya 30,4% dijelaskan oleh faktor lain. Nilai koefisien korelasi 0,834, nilai koefisien korelasi 0,834 yaitu terdapat pada rentang 0,80-0,10 yang berarti hubungan antara motivasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja adalah sangat kuat.

Gambar 1. Hasil Analisis Jalur



Tabel 9
Hasil Pengaruh Langsung

	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung	Pengaruh Total
$X_1 \rightarrow Y_1$	0,234		
$X_2 \rightarrow Y_1$	0,661		
$X_1 \rightarrow Y_2$	0,417		
$X_2 \rightarrow Y_2$	0,245		
$Y_1 \rightarrow Y_2$	0,257		
$X_1 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2$		$(0,234 \times 0,257) = 0,060138$	$(0,234 + 0,257) = 0,491$

Berdasarkan analisis jalur (*path analysis*) menunjukkan bahwa hasil yang diperoleh adalah pengaruh langsung (*Direct Effect*) motivasi terhadap produktivitas sebesar 0,417, sedangkan pengaruh tidak langsung (*Indirect Effect*) motivasi terhadap produktivitas melalui kepuasan kerja sebesar 0,060138. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa pengaruh total (*Total Effect*) variabel motivasi terhadap produktivitas lebih besar daripada pengaruh langsungnya ($0,491 > 0,417$). Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh motivasi terhadap produktivitas lebih tinggi jika melalui kepuasan kerja. Menurut Sondang P. Siagian (2002:102) Seseorang yang mempunyai motivasi dalam bekerja akan senantiasa berkontribusi demi keberhasilan organisasinya, dengan pengertian tercapainya tujuan organisasi berarti tercapai pula tujuan pribadi, jadi ketika seseorang termotivasi untuk lebih produktif dalam bekerja tentu saja hal ini berangkat atas dasar untuk memenuhi kebutuhan pribadinya.

Disamping itu, pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas secara langsung (*Direct Effect*) sebesar 0,245 sedangkan pengaruh tidak langsungnya (*Indirect Effect*) ($0,245 > 0,1698$). Disamping itu pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas melalui kepuasan kerja (*Total Effect*) sebesar 0,918. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas akan lebih tinggi jika melalui kepuasan kerja, hasil penelitian ini juga diperkuat oleh pernyataan oleh Robert Kreitner dan A. Kinicky (2005:247) yang menyatakan bahwa karyawan akan lebih produktif dan puas pada saat lingkungan kerja dirancang sedemikian rupa guna menghasilkan lingkungan kerja yang kondusif, hal ini dikarenakan hasil kerja seseorang dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerjanya.

Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa pengaruh langsung (*Direct Effect*) variabel kepuasan kerja terhadap produktivitas sebesar 15%. Sumbangsih variabel kepuasan kerja mampu memperkuat pengaruh variabel motivasi secara tidak langsung terhadap produktivitas sebesar 6,013% dan variabel lingkungan kerja terhadap produktivitas sebesar 16,98%. Kepuasan kerja sangat mendukung produktivitas kerja karyawan, hal ini dikarenakan setiap orang bekerja mengharapkan kepuasan dari tempat ia bekerja sehingga manajemen perlu mengetahui apa yang harus dilakukan untuk menciptakan kepuasan kerja karyawannya demi mencapai produktivitas yang diharapkan (Wibowo, 2007:299).

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan tentang pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas melalui kepuasan kerja dapat disimpulkan sebagai berikut ini:

1. Sebagian besar responden 60,52% menyatakan motivasi pada PT. Njonja Meneer bagian produksi adalah baik. Hal ini dikarenakan kesediaan responden untuk berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan memiliki tingkat tanggung jawab yang baik pula terhadap pekerjaannya dan disertai penguasaan bidang dan pemahaman yang baik terhadap bidang kerjanya. Sedangkan 13,16% responden menyatakan cukup baik dan 1,32% reponden menyatakan penguasaan dan pemahaman tugas yang kurang baik sehingga perlu pemberian instruksi dan petunjuk teknis kerja selama dibutuhkan, kemudian juga kurangnya keinginan untuk berprestasi seperti halnya keinginan mendapatkan upah yang lebih tinggi.
2. Sebanyak 57,89% responden menyatakan lingkungan kerja pada Bagian produksi PT. Njonja Meneer Unit Kaligawe adalah baik yaitu seperti fasilitas kerja yang diberikan sudah memadai dan berfungsi dengan baik (lingkungan kerja fisik) serta hubungan kerja sesama karyawan maupun antara karyawan dengan pimpinan sudah terjalin dengan baik (lingkungan kerja non fisik). Disamping itu lingkungan kerja dikatakan cukup baik oleh 11,84% responden dan sebanyak 1,32% responden menyatakan lingkungan kerja pada karyawan Bagian produksi PT. Njonja Meneer Unit Kaligawe adalah kurang baik karena ada respon mengenai keluhan yang dirasakan responden mengenai lingkungan kerjanya seperti kebisingan yang cukup mengganggu, pemeliharaan dan serta perlengkapan fasilitas yang sudah tersedia perlu diperhatikan lagi.
3. Sebagian besar sebanyak 59,21% reponden menyatakan kepuasan kerja karyawan pada PT. Njonja Meneer bagian produksi Unit Kaligawe adalah puas. Sedangkan 11,84% responden menyatakan cukup puas. Dapat diartikan bahwa kepuasan kerja karyawan produksi Unit Kaligawe dapat dikatakan sudah baik. Sisanya 2,63% responden berpendapat karyawan kurang puas karena ada respon mengenai keluhan pada salah satu aspek pekerjaan yaitu tingkat pengawasan yang begitu ketat ketika target produksi naik. Selain itu untuk mendapatkan kesempatan promosi memerlukan waktu yang cukup lama dan tidak semua karyawan bisa mendapatkannya.
4. Variabel motivasi, variabel lingkungan kerja, dan variabel kepuasan kerja masing-masing mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel produktivitas. Pengaruh yang diberikan oleh Variabel motivasi terhadap variabel produktivitas adalah yang terbesar yaitu sebanyak 60,3 %. Variabel motivasi, variabel lingkungan kerja, dan variabel kepuasan kerja secara gabungan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel produktivitas sebesar 69,6%. Hal ini berarti 69,9% variabel produktivitas dapat diprediksikan oleh variabel motivasi, variabel lingkungan kerja, dan variabel kepuasan kerja sedangkan sisanya sebesar 30,4% diprediksikan oleh faktor lain.
5. Sebagian besar sebanyak 48,69% responden menyatakan produktivitas karyawan produksi PT. Njonja Meneer Unit Kaligawe adalah tinggi, sedangkan 11,9% responden menyatakan produktivitasnya cukup dan terdapat 2,63% responden yang menyatakan produktivitas rendah. Hal ini disebabkan ada beberapa responden yang menyatakan bahwa kemampuan menguasai alat

produksi minim sehingga frekuensi kesalahan cukup tinggi dan belum mampu mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan yang disebabkan oleh kesalahan dan kelalaian dalam bekerja.

6. Variabel motivasi memberikan pengaruh langsung sebesar 41,7% terhadap variabel produktivitas. Sedangkan variabel motivasi mempunyai pengaruh sebesar 49,1%% terhadap Variabel produktivitas bila melalui variabel kepuasan kerja. Variabel lingkungan kerja memberikan pengaruh langsung sebesar 24,5% terhadap produktivitas. Sedangkan bila melalui kepuasan kerja maka pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas menjadi sebesar 91,8%. Hal ini membuktikan bahwa adanya variabel kepuasan kerja sebagai variabel intervening dapat menjadi mediator penguat hubungan baik antara variabel motivasi dengan variabel produktivitas maupun variabel lingkungan kerja dengan produktivitas.
7. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja merupakan faktor penting guna meningkatkan produktivitas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap produktivitas, yang artinya jika PT. Njonja Meneer memberikan motivasi yang baik kepada karyawannya, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif serta meningkatkan kepuasan kerja karyawannya maka akan semakin meningkat pula produktivitas karyawannya dengan begitu tujuan perusahaan pun dapat dicapai.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, maka saran yang dapat disampaikan oleh peneliti kepada PT. Njonja Meneer Semarang Unit Kaligawe adalah sebagai berikut ini:

1. Motivasi yang diterapkan oleh manajemen PT. Njonja Meneer Unit Kaligawe sudah baik namun beberapa responden menyatakan penguasaan dan pemahaman tugas yang kurang baik, kurangnya keinginan untuk berprestasi seperti keinginan mendapatkan upah yang lebih tinggi. Penulis menyarankan untuk mengoptimalkan program kerja HRD seperti pelatihan SDM, training motivasi, outbond dan sebagainya namun selain itu perlu juga diadakan acara-acara informal yang tujuannya untuk memupuk kekeluargaan seperti baksos (menyantuni kaum dhuafa) yang melibatkan seluruh karyawan agar terjadi multi interaksi antar lini karyawan. Artinya acara baksos hanya sebagai “sarana” untuk mempererat tali kekeluargaan antar lini karyawan namun outputnya adalah timbulnya sikap *asosiatif* dan *supportif* terhadap keinginan perusahaan.
2. Lingkungan kerja yang telah disediakan oleh PT. Njonja Meneer Unit Kaligawe sudah baik dan kondusif namun perlu kiranya mengoptimalkan fasilitas-fasilitas yang sudah tersedia seperti menjaga kebersihannya dan melengkapi perlengkapannya, memperbanyak jumlah hexos sesuai luas bangunan, rutin memperbaiki ventilasi agar sirkulasi udara lancar untuk mengatasi kelembaban, dan meminimalisasi kebisingan agar tidak mengganggu kelancaran proses produksi.
3. Beberapa Responden PT. Njonja Meneer Unit Kaligawe mengeluh terhadap aspek kepuasan kerja yaitu kesempatan promosi dan Sistem Pengawasan yang diberikan oleh perusahaan. Para karyawan membutuhkan sebuah apresiasi atas pekerjaannya, uang bukanlah segalanya sebagai upah timbal balik namun juga pengakuan dan penghargaan berupa promosi, baik pengangkatan dari karyawan kontrak menjadi karyawan tetap, maupun kenaikan jabatan bagi karyawan yang mempunyai kualifikasi dan loyalitas diatas rata-rata. Selain itu, sistem pengawasan memang perlu dilakukan guna menjaga efektivitas produksi namun caranya harus lebih harmonis dengan mempertimbangkan realita lapangan guna menghindari adanya reaksi yang tidak diharapkan dari pengawasan yang tidak sesuai. Jika karyawan terlalu ketat diawasi dan dikoreksi bukannya semakin produktif tetapi malah menimbulkan kewaspadaan berlebihan dalam bekerja sehingga dapat menurunkan konsentrasi yang akan menghambat kelancaran proses produksi.
4. Produktivitas karyawan PT. Njonja Meneer sudah tergolong baik namun terdapat beberapa karyawan yang kurang menguasai bidang pekerjaannya/ *jobdesc* seperti pemahaman mengoperasikan peralatan produksi sehingga timbul kesalahan-kesalahan dalam bekerja, dan menyebabkan waktu bekerja lebih lama dan pada akhirnya target produksi tidak terpenuhi baik

dalam kualitas, kuantitas dan ketetapan waktu. Saran penulis, pimpinan harus senantiasa memberikan pengarahan dan instruksi yang lebih jelas mengenai prosedur kerja dengan proporsi waktu yang tepat, juga dapat dengan memaksimalkan pelatihan kerja selama itu dibutuhkan. Disamping itu membangun atmosfer *support system* antar karyawan sehingga karyawan dapat saling membantu satu sama lain.

DAFTAR REFERENSI

Buku:

- Ghozali, Imam. (2007). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang : Universitas Diponegoro.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicky. (2005). *Perilaku Organisasi Organization Behaviour, Edisi 5*. Jakarta: Salemba 4.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Rivai, Veithzal. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Grafindo Persada.
- Sarwono, Jonathan. (2007). *Analisis Jalur Untuk Riset Bisnis dengan SPSS*. Yogyakarta: CV. Andi
- Sedarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Siagian, Sondang P. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Umar, Husein. (1998). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Gramedia.
- Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.